



## Departamento de Trabajo de EEUU

### Administración de Normas de Empleo

### Sección de Horas y Sueldos

## Hoja de Datos#13: Relación de Empleo Bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA-en sus siglas en inglés)

Esta hoja de datos proporciona información general respecto al significado de "relación de empleo" y la importancia de esa determinación en la aplicación de provisiones de la FLSA.

### Características

Se ha de distinguir entre una relación de empleo bajo la FLSA y una rigurosamente contractual. Dicha relación ha de existir para que se le aplique cualquier provisión a una persona contratada con trabajo que de otro modo pueda ser sujeto a la Ley. En la aplicación de la FLSA, un empleado, a diferencia de una persona que se ocupa de una empresa propia, es alguien que, por cuestión de realidad económica, sigue la trayectoria acostumbrada de un empleado y que depende del negocio al que él o ella sirve. Se pone a prueba la relación empleador-empleado bajo la FLSA según la "realidad económica" y no por los "conceptos técnicos." No se establece según las normas de la ley común relacionadas con el señor y el sirviente.

El Tribunal Supremo de EEUU ha indicado en varias ocasiones que no hay una regla en particular o prueba para determinar si un individuo es un contratista independiente o un empleado para propósitos de la FLSA. El Tribunal ha sostenido que es la actividad total o situación lo que rige. Entre los factores que el Tribunal ha estimado significativos se encuentran:

- 1) Grado hasta el cual los servicios rendidos son una parte íntegra del negocio del jefe.
- 2) Permanencia de la relación.
- 3) Cantidad de las inversiones alegadas en instalaciones y equipo del contratista.
- 4) Clase y grado de control del jefe.
- 5) Oportunidades del supuesto contratista para ganancias y pérdidas.
- 6) Grado de iniciativa, juicio, o previsión en la competencia del mercado libre con otros que se requiere para el éxito del supuesto contratista independiente.
- 7) Grado de independencia de la organización y operación del negocio.

Hay ciertos factores que son inmateriales para fijar si existe una relación de empleo. Los datos como dónde se desempeña el trabajo, la falta de un acuerdo formal de empleo, o si el supuesto contratista independiente está licenciado por el estado/gobierno local, son factores que no incumben en las determinaciones para establecer si existe o no una relación de

empleo. Adicionalmente, el Tribunal Supremo ha sostenido que el horario o modo de pago no controla la determinación del estado de empleado.

## Exigencias

Al establecerse que existe una relación de empleador-empleado, y que el empleado se encuentra ocupado con trabajo que está sujeto a la Ley, se exige que se le pague al empleado por lo menos el salario mínimo federal, --\$5.15 por hora en vigencia a partir de 9/1/97 --y en la mayor parte de los casos tiempo y medio de su tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 por semana. La Ley también incluye provisiones laborales que regulan el empleo de jóvenes menores de dieciocho años de edad, al igual que exigencias para el mantenimiento de datos.

## Problemas Típicos

(1) Uno de los problemas más comunes se encuentra en la industria de construcción donde los contratistas suelen contratar a contratistas supuestamente independientes, a los cuales en realidad se les debería considerar empleados dado que no cumplen con las pruebas de independencia susodichas. (2) Arreglos de franquicia pueden también ocasionar problemas en esta área. Dependiendo del grado de control que tenga el concedente de franquicia sobre el concedido, empleados de este último pueden ser considerados estar empleados por el concedente de franquicia. (3) Una situación involucrando a una persona que esté ofreciendo voluntariamente sus servicios a otro, también puede resultar en una relación de empleo. Por ejemplo, una persona que sea un empleado no puede "ofrecer voluntariamente" sus servicios al empleador para desempeñar la misma clase de servicio que un empleado desempeña. Por supuesto, todo individuo puede ofrecer, o donar, voluntariamente sus servicios a organizaciones religiosas, para el servicio público, y a organizaciones que no sacan provecho, sin contemplar la remuneración, y no ser considerado empleado de tal organización. (4) Aprendices o estudiantes también pueden ser empleados, dependiendo de las circunstancias de sus actividades para el empleador. (5) Individuos que desempeñan trabajo en sus propias casas con frecuencia son considerados incorrectamente contratistas independientes. Dichos trabajadores hogareños tienen cobertura bajo la Ley como empleados y tienen derecho a todos los beneficios de la ley.

## Dónde Se Puede Obtener Información Adicional

Esta publicación tiene como fin el de servir de información general y no se ha de pensar que tiene la misma fuerza que tienen las declaraciones oficiales de postura contenidas en los reglamentos.

**Para obtener información adicional, visite el website nuestro de Horas-Sueldos: <http://www.wagehour.dol.gov> y/o llame gratuitamente la línea nuestra de Horas-Sueldos de información y asistencia, disponible de las 8 de la mañana a las 5 de la tarde en su huso horario, 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243).**

**Departamento de Trabajo de EEUU (U.S.  
Department of Labor-en inglés)**  
Frances Perkins Building  
200 Constitution Avenue, NW  
Washington, DC 20210

1-866-4-USWAGE, TTY: 1-877-889-5627  
**[Póngase en contacto con nosotros](#)**

March 2006